

วิทยฐานะ : สร้าง หรือ ทำลาย ขวัญกำลังใจครู ?

นำเสนอเมื่อ : 20 ก.พ. 2552

โดย วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์**

ความนำ

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพของประชากรสังคม คือตัวกำหนดในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม **วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม** แต่ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน วิชาชีพครูกำลังมีปัญหาหลายประการ ได้แก่ เงินเดือนครูต่ำเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ครูไทยคือคนระดับกลาง และระดับกลางสวนทางเศรษฐกิจและสังคม ครูต้องทำอาชีพเสริมอื่นๆ อาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน นอกจากนี้ ปรกอบ คุปรัตน์ (2548) ยังได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันเยาวชนรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพครู

นับตั้งแต่มี พ.ร.บ.ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 ใน มาตรา 54 ได้ระบุไว้ว่า ครูจะมีวิทยฐานะได้จะต้องเข้ารับการประเมิน แมดูเหมือนจะไม่มีแตกต่างอะไรจาก พ.ร.บ.ข้าราชการครู พ.ศ.2523 เพราะครูจะต้องเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่หากลองลึก จะพบว่า รูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินมีรายละเอียดหลายส่วนที่แตกต่างไป โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เหมือนกับวิชาชีพอื่นๆ เช่น หมอ ผู้พิพากษา อัยการ หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งต้องการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและตัวคุณภาพของเด็กนักเรียนที่จะได้รับการศึกษาที่ดีตามไปด้วย

วิทยฐานะจึงไม่ใช่สวัสดิการที่ทุกคนต้องได้ แต่เป็นตำแหน่งของผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ปัจจุบันการประเมินวิทยฐานะของครูกำหนดให้มีการประเมินใน 3 ด้าน คือ 1. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และ 3. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 1 รายการ ผู้ที่ผ่านการประเมินในด้านที่ 3 ต้องมีผลการประเมินจากคณะกรรมการจำนวน 3 คน อย่างเป็นเอกฉันท์ ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม ดังนั้นวิทยฐานะต้องสะท้อนมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ **ไม่ใช่เป็นการมาทำเพื่อขอวิทยฐานะ และการประเมินก็ต้องประเมินจากการปฏิบัติหน้าที่** ภายใต้หลักการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ 5 ประการ ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ.0206.2/ว2 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551 คือ

1. หลักการความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
2. หลักคุณธรรม
3. หลักผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ต่อคุณภาพการศึกษา

ต่อวงการวิชาชีพและต่อชุมชนและสังคม

4. หลักการทำงานแบบมืออาชีพ : การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. หลักการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิทยฐานะ : แแรงจูงใจหรือการบังคับ

ในช่วงเดือน มีนาคม 2551 มีครูที่ส่งผลงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษถึง 62,587 คน ถือเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นปกติ ที่มีผู้ขอรับการประเมินเป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่ พ.ศ. 2547 ที่ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ครูมีเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ต้องการให้ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง จากกฎหมายทั้งสองฉบับ น่าจะทำให้เงินเดือนของครูสูงกว่าข้าราชการอื่นอยู่ รวมทั้งเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งที่ครูจะได้รับ ก็น่าจะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้วิชาชีพชั้นสูง แต่ในทางปฏิบัติก็คือ บัญชีเงินเดือนครูแยกออกมาจากข้าราชการ กพ. มีการกำหนดวงเงินเดือนขึ้นมาใหม่ และยกเลิกระบบที่ ซึ่งก็ยังอิงฐานเงินเดือนของ กพ. อยู่เช่นเดิม

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ครูส่วนใหญ่ของประเทศ อยู่ในแห่ง คศ.2 วิทยฐานะชำนาญการ มีเพดานเงินเดือนสูงสุดที่ขึ้น 33,540 บาท เมื่อนับตามอายุการทำงานและอายุของครูแล้ว หลังอายุประมาณ 45 ปี จะประสบภาวะ “เงินเดือนตัน” จะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละคน ภาว่ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูเป็นอย่างมาก เพราะมีผลต่อการคำนวณบำเหน็จบำนาญที่ควรจะได้รับหลังเกษียณอายุราชการ ทำให้ครูเฉื่อยชา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกต่อไป ผลร้ายแรงที่ตามมาคือคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอนาคตของประเทศนั่นเอง

อีกประการหนึ่งคือ เจตนาของการกำหนดวิทยฐานะก็คือ การสร้างให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาวและสร้างคนเก่งไว้ในระบบ จึงกำหนดให้มีเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง โดยวิทยฐานะชำนาญการได้รับ 3,500 บาท วิทยฐานะชำนาญการพิเศษได้รับ 11,200 บาท วิทยฐานะเชี่ยวชาญ 19,800 บาท และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ 26,000 บาท นอกเหนือที่จะได้รับจากเงินเดือน ซึ่งจะทำให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้

จึงกล่าวได้ว่าอัตราเงินเดือนของครูเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูต้องดิ้นรนให้พ้นจากภาวะ “เงินเดือนตัน” ส่วนวิทยฐานะ เป็นสิ่งดึงดูดใจให้ครู มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นั่นคือ **ครูถูกบังคับทางอ้อมจากอัตราเงินเดือน และถูก “ดึงดูด” ด้วยเงินตอบแทนให้ทำผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะนั่นเอง**

วิทยฐานะ : เหตุใดจึงผ่านการประเมินเพียงน้อยนิด

จากการติดตามการประเมินวิทยฐานะของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ากลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการประเมินวิทยฐานะในช่วงเดือนมีนาคม 2551 นี้มากที่สุด คือ **กลุ่มครูชำนาญการพิเศษ** เพราะมีผู้ส่งผลงานขอรับการประเมินเป็นจำนวนมากถึง 62,587 คน แต่มีครูที่ผ่านการประเมินเพียง 9,213 คน ด่านที่ครูไม่ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก คือ **ด่านที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานวิชาการ** ซึ่งเป็นหัวใจของการประเมิน มีหลายสาเหตุ อาทิ ครูบางคนทำผลงานเองแต่คุณภาพไม่ถึง บางคนทำงานเก่งสอนหนังสือเก่งแต่เขียนผลงานนำเสนอไม่เป็น ซึ่งกรรมการประเมินบางท่าน อาจจะยึดติดรูปแบบมากกว่าเนื้อหาสาระ หากครูเขียนรูปแบบผลงานวิชาการไม่ถูกก็จะไม่ผ่านการประเมิน ทั้งที่จริงแล้วรูปแบบนำเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการให้คะแนนเท่านั้น อีกทั้งยังพบว่ากรรมการที่มีมากถึง 7,000 คน

ยังมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มสาระเดียวกันครูในสพท.หนึ่งส่งให้กรรมการชุดหนึ่งตรวจผ่าน ส่วนครูอีก สพท.หนึ่งให้กรรมการอีกชุดหนึ่งตรวจกลับไม่ผ่านการประเมิน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงต้นตอของปัญหาที่ทำให้ครูไม่ผ่านการประเมิน จะพบว่า สาเหตุสำคัญอยู่ที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ซึ่งไม่ได้ประเมินตามสภาพการทำงานของครู ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 4 วรรคบุไวยอย่างชัดเจนว่า “ครู” หมายถึง

บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ดังนั้นเกณฑ์การประเมินจึงควรจะ

ประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง นั่นคือ คุณภาพของผู้เรียนนั่นเอง แต่กลับกำหนดให้ครูพัฒนาผลงานวิชาการที่เรียกกันติดปากว่า “นวัตกรรม”

โดยมีลักษณะเป็นงานวิจัยที่เข้มข้น ใหม่มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ สร้างสรรค์ และมีประโยชน์ เช่นเดียวกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีภาระงานสอนและค้นคว้าวิจัยเป็นปกติ

ปรัชญาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาก็แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง จึงเป็นปัญหาอันใหญ่ยิ่งสำหรับครูที่ไม่สามารถทำผลงานวิชาการเช่นเดียวกับอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ เนื่องจาก การจะทำผลงานวิชาการที่มีคุณภาพนั้น ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีความชำนาญถึงวิธีการทำผลงานวิชาการ เข้าใจงานวิจัย ฯลฯ ต้องมีการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ความรู้ทางวิชาการจากหลากหลายแหล่งเพื่อประกอบ ที่ต้องใช้เวลาและงบประมาณ แต่ในสภาพความเป็นจริงในขณะนี้คือ ครูขาดความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย ครูที่อยู่โรงเรียนกันดาร โรงเรียนขนาดเล็ก ครูสูงวัยใกล้เกษียณ และครูทั่วไปยังขาดแหล่งศึกษาค้นคว้า รวมทั้งภาระงานของครู นอกจากงานสอนแล้วยังมีงานอื่นๆอีกมากมาย

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในด้านที่ 3 ไว้ว่า

ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ

และอาจให้ผู้อนุวัติฐานแนะนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติ ที่ผ่านมามีพบว่า

ไม่มีกรรมการแม่แต่ชุดเดียวที่ให้ครูนำเสนอและตอบข้อซักถาม ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว

นั่นหมายความว่ากรรมการประเมินและตัดสินจากเอกสารเพียงอย่างเดียวโดยที่ครูไม่มีโอกาสชี้แจงหรืออธิบายแนวทางการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของตนเองเลย นอกจากนี้

เกณฑ์การตัดสินที่ต้องผ่านเป็นเอกฉันท์ ก็เป็นปัญหาที่สำคัญยิ่ง ผู้เขียนเห็นว่าเป็นเกณฑ์ที่เคร่งครัดจนเกินไป

เพราะถึงแม้ว่าจะแนะนำเสนอและผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แต่หากคณะกรรมการคนใดคนหนึ่งไม่ให้ผ่าน

ก็หมายความว่าผลการวิชาการไม่ผ่านการประเมิน โดยที่เจ้าของผลงานไม่มีโอกาสปรับปรุงงานของตนเองอีกเลย

หลักเกณฑ์ดังกล่าวยังบังคับใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น พื้นที่ห่างไกลกันดาร พื้นที่เสี่ยงภัยต่างๆ อาทิเช่น 3 จังหวัดภาคใต้ ที่ต้องใช้มาตรฐานเดียวกันกับโรงเรียนที่มีความพร้อมในทุกด้าน

สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการประเมินในแต่ละครั้ง ต้องใช้กรรมการตรวจผลงานเป็นจำนวนมาก มาตรฐานของกรรมการที่เข้มข้นแตกต่างกันของแต่ละคน แต่ละกลุ่มสาระ และแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของผู้ผ่านและไม่ผ่านการประเมินระหว่างกลุ่มสาระและเขตพื้นที่

วิถยฐานะ : วิกฤติขวัญและกำลังใจของครู

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในวงการวิชาชีพครูปัจจุบันนี้ เรียกได้ว่าเป็น “วิกฤติขวัญและกำลังใจ”

ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับ ทั้งในระดับชาติ ระดับภาค เขตพื้นที่การศึกษา ไม่เว้นแม้กระทั่งในระดับสถานศึกษา

มีเหตุการณ์ชุมนุมประท้วง เรียกร้องให้มีการเยียวยาครูที่ไม่ผ่านการประเมิน เกิดความระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน

ระหว่างกรรมการตรวจผลงานและผู้ส่งผลงาน มีการจางทำผลงาน คัดลอกผลงานวิชาการ

ผลงานที่ครูสร้างขึ้นไม่ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนจริงๆ ฯลฯ ปรากฏการณ์ดังกล่าว

ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ครูดีเด่น ครูที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและหน่วยงานต่างๆ

ไม่ผ่านการประเมินวิถยฐานะ ขาดการยอมรับจากสังคม เกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง

ครูที่สอนเก่งเข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นจำนวนมากและเกินโควตา ที่กำหนดทุกครั้ง ทำให้ครูดีออกจากระบบเป็นจำนวนมาก

เมื่อมองถึงคุณภาพของผู้เรียน จากการประเมินคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเลขาธิการ ในปี พ.ศ. 2550 พบว่า ผู้เรียนมีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงถึงร้อยละ 40 – 60 อยู่ในระดับพอใช้ 20 – 40 และอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 5 – 20 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพการศึกษาไทยอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง ยิ่งครูทำผลงานมาก ผลสัมฤทธิ์และคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียน มีได้มากตามไปด้วย กลับเป็นทิศทางที่ตรงกันข้าม นั่นคือผลที่เกิดจากการพัฒนานวัตกรรมของครู ไม่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากจะทำให้เกิดวิกฤติขวัญและกำลังใจของครูแล้ว ปัญหา ที่สำคัญกว่านั้นก็คือ **วิกฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของความเป็นครู** การเสนอผลงานเพื่อการประเมินเลื่อนวิทยฐานะไม่ใช่ผลที่ได้รับทางตรงแต่เป็นผลพลอยได้ หรืออานิสงส์จากการพัฒนางานจนเกิดผลดีแก่ผู้เรียนที่ชัดเจน แต่ก็มีครูจำนวนมากไม่น้อยที่มุ่งทำผลงานของตนเอง ละเลยหน้าที่หลักคือภาระงานสอน ปล่อยให้ละเลยผู้เรียน มีการจ้าง การรับจ้าง รวมทั้งการคัดลอกผลงานวิชาการของผู้อื่น เหล่านี้ล้วนเป็น**วิกฤติศรัทธาที่ทำให้วิชาชีพครูตกต่ำลง**

ทางออกของปัญหา

หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่างทราบปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ดี และมีความพยายามที่จะแก้ไข ซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยว่า การประเมินวิทยฐานะครูควรต้องดูที่ผลผลิตที่เกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของครู คือพัฒนาการหรือความก้าวหน้าของนักเรียน ตามสภาพบริบทของแต่ละพื้นที่ แต่ไม่ใช่พิจารณาจาก คะแนน NT O-net A-net เพราะความพร้อมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่เท่ากัน หากเกณฑ์การประเมินพิจารณาจากคะแนนทดสอบระดับชาติด้วย คงมีครูน้อยรายที่อยากสอนโรงเรียนห่างไกล กั้นดง หรือโรงเรียนเสียงกบฏ รวมทั้งโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูเพียงไม่กี่คน ครูทั้งหลายคงอยากสอนโรงเรียนในเมืองที่มีความพร้อมทุกด้าน ซึ่งจะเอื้อให้ขอเลื่อนวิทยฐานะได้ง่ายขึ้น ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้ว **จิตวิญญาณของความเป็นครูก็จะสูญหายไป คงเหลือแต่ความเป็นครูเพื่อหาประโยชน์จากวิชาชีพเท่านั้น**

ทำอย่างไรระบบค่าตอบแทนครู เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ จะเป็นแรงจูงใจ ในการทำงาน สร้างคนดีคนเก่งและเก็บไว้ในระบบ และขณะเดียวกันก็มีกระบวนการปล่อยครูหรือนุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงานออกจากระบบ แทนที่จะต้องเก็บคนไม่มีประสิทธิภาพไว้เป็นจำนวนมาก ขณะนี้มีครูจำนวนมาก รวมทั้งองค์กรครูต่างๆ เรียกร้องให้มีการเยียวยาผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินด้วยเหตุผลนานัปการ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักสูตรอบรมสำหรับผู้ไม่ผ่านการประเมินและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานอีกครั้ง เป็นการเยียวยาผู้ไม่ผ่านการประเมิน ผู้เขียนเห็นว่า แนวทางดังกล่าวไม่ใช่ทางออกของปัญหา เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เพราะเป็นการปฏิบัติเฉพาะครั้ง ไม่ใช่เกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างถาวร ครูส่วนใหญ่จึงไม่ได้รับประโยชน์ในเรื่องนี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอทางออกของปัญหาดังนี้

แนวทางแรกคือ ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรแบ่งเป็น 2 ช่องทาง คือ ทางแรกมาจากการเลื่อนไหลไปตามปกติ โดยไม่มีการกำหนดเพดานเงินเดือน และไม่มี การเลื่อนวิทยฐานะ ทางที่สอง เป็นเส้นทางลัดสำหรับผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และต้องการความก้าวหน้าในการพัฒนา คิดคนทำผลงานและขอรับการประเมินเพื่อให้ได้เงินเดือนที่สูงขึ้นและได้เลื่อนวิทยฐานะ

แนวทางที่สอง ปัญหาหลักของเรื่องนี้อยู่ที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน หากยังต้องมีการประเมินอยู่ การแก้ไขจึงต้องแก้ที่ต้นเหตุ ซึ่งก็คือแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการให้สอดคล้องกับการทำงานของครู หลักเกณฑ์แรกคือ วิธีการประเมินควรจะต้องดูในหลายๆ มิติ ได้แก่ เอกสาร ผลงานเชิงประจักษ์ และให้ครูนำเสนอผลงานของตนเองต่อคณะกรรมการประเมิน เนื่องจากปัญหาที่ผ่านมาเป็นการประเมินแบบทางเดียว ผู้ขอรับการประเมินไม่มีโอกาสชี้แจง อธิบายในประเด็นที่กรรมการสงสัย ซึ่งส่งผลให้การประเมินบางเรื่องบิดเบี้ยว

อีกทั้งกรรมการประเมินสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานในโอกาสต่อไป ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาคุณภาพครูอีกวิธีหนึ่งด้วย
แนวทางดังกล่าวยังเอื้อประโยชน์ให้ครูที่ทำผลงานด้วยตนเองและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างแท้จริง
แต่ขอเสนอในการเขียนให้ถูกต้องตามหลักวิชาการสามารถเลื่อนวิทยฐานะได้ ทั้งยังเป็นการสกัดกั้นการจ้าง
การคัดลอกผลงานซึ่งเป็นต้นเหตุแห่งความตกต่ำของวิชาชีพอีกด้วย

หลักเกณฑ์ที่สอง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินไม่ควรเป็นสภาพเดียวกันทั้งประเทศ
ควรสอดคล้องกับสภาพการทำงานของครูกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความยากง่ายของการพัฒนาต่างกัน เช่น
กลุ่มด้อยโอกาส เด็กเร่ร่อน เด็กพิการ ชาวเขา ชาวเล เป็นต้น
รวมทั้งสภาพภูมิศาสตร์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น และคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder)
เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และเพื่อนร่วมทีมงาน เป็นต้น
เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของผู้ที่ได้รับการประเมิน

หลักเกณฑ์ที่สาม สำหรับครูที่ได้รับการยกย่อง เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ
หรือครูที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์
คุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับในสังคม
ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นโดยไม่ต้องทำผลงานวิชาการ
เนื่องจากมีผลงานเป็นประจักษ์พยานอยู่แล้ว

ครูดี ครูเก่ง ในสังคมไทยยังมีอยู่มาก มีครูจำนวนไม่น้อยที่พร้อมให้สิ่งดีๆ ต่อการศึกษาของ
การจะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำงานอย่างมีความสุข
จะต้องเข้าใจสภาพการทำงานของครูตามบริบทของสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละพื้นที่
แล้วกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างสอดคล้องและเป็นธรรมให้มากที่สุด เมื่อนั้น ครูยุค ปะ-ดิ-ด-รูป
คงจะไม่มีให้เห็นอีกต่อไป

** นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ครูชำนาญการ โรงเรียนโป่งแพรววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอขอบคุณ คณะครูและผู้อำนวยการโรงเรียนโป่งแพรววิทยา ผอ.ระพิพงษ์
ไชยลังกา คุณครูปิยธิดา บุนนาค และคุณครูวัชรู์ ยากองโค
ที่ได้กรุณาตรวจแก้บทความเรื่องนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น : ผู้เขียน